



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

MORALES RAMÍREZ, María Ascensión
EL COMPROMISO PASADO-PRESENTE LABORAL EN JAPÓN, ¿SUBSISTIRÁ?
Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 10, enero-junio, 2010, pp. 133-157
Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

EL COMPROMISO PASADO-PRESENTE LABORAL EN JAPÓN, ¿SUBSISTIRÁ?

María Ascensión MORALES RAMÍREZ*

Resumen. El ámbito laboral japonés, durante varias décadas, estuvo fundado en tres elementos: estabilidad en el empleo, salario con base en la antigüedad, y hegemonía sindical. Con fundamento en ello se estableció una relación matrimonial empresa-trabajadores, en donde el compromiso entre el pasado y el presente, la innovación y la tradición dieron frutos excelentes en el desarrollo económico y el progreso social. Con la terciarización y las formas atípicas de trabajo presentes en la actualidad en Japón, pareciera que el idilio ha terminado. La capacidad de inclusión de paradigmas de este pueblo se está poniendo a prueba; conciliar fuerzas globalizadoras con la tradición y aspectos que caracterizaron su relación laboral.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía mundial y la consiguiente competencia entre países y empresas para hacerse de una parte de los mercados de exportación, ejerce una importante presión en los mercados laborales, en las condiciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores. La tendencia en el mundo ha sido enmendar la legislación laboral para atraer inversiones, más que para mejorar las condiciones de trabajo. Los cambios experimentados en las relaciones laborales (aumento de los trabajadores “atípicos” y nuevas formas de estructura de la empresa) dificultan cada vez más la organización y las actividades sindicales.

* Profesora titular de carrera de derecho social en la Facultad de Derecho de la UNAM (moralesm@patronato.unam.mx).

En este marco, resulta de particular importancia voltear la vista hacia el caso japonés, cuya idiosincrasia, educación y tradición han marcado una singularidad a la relación laboral. En razón de ello, el presente trabajo tiene como objetivo presentar una visión general de las normas fundamentales que definen el derecho laboral japonés, en el marco de su tradición milenaria del trabajo en equipo,¹ a efecto de confrontar el espacio jurídico de algunos tópicos con la tradición y su desenvolvimiento en la esfera real y, posteriormente, dar cuenta de las prácticas que están apareciendo.

II. ANTECEDENTES

Desde finales del siglo XIX Japón vivió una serie de acontecimientos que fue la simiente para la formación del derecho del trabajo japonés del siglo XX. En 1897 se creó una Asociación (la Rôdo-Kumiai Kisei-Kai), la cual dio origen a diversos sindicatos por parte de los trabajadores de la industria del acero, ferrocarriles e impresores, entre otros.

El gobierno reaccionó a los sindicatos con leyes restrictivas de la acción colectiva. En 1900 emitió la Ley de Policía y Seguridad Pública (Chian-kei-satsu-hô), que penalmente sancionaba la promoción de las huelgas, así como actos de “intimidación e inducción” en la formación de sindicatos. Esta ley en realidad sirvió para suprimir movimientos obreros en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo. Se mantuvo vigente hasta 1926, para ser sustituida por una Ley de Seguridad Pública, la cual también sujetó al movimiento obrero a estrictas restricciones.

Fue hasta la ocupación del Japón por las fuerzas aliadas, al fin de la Segunda Guerra Mundial, cuando el movimiento obrero adquirió mayor importancia, pues se permitió la formación de sindicatos, a grado tal que en los veinte meses siguientes se constituyeron alrededor de 17,000 sindicatos.² Asimismo, en 1947, con la entrada en vigor de la Constitución, se adoptaron principios de protección a los trabajadores.³

¹ El trabajo en común está arraigado desde la familia, la escuela y, por ende, en el trabajo.

² Hiroshi, Oda, *Japanese Law*, London, Butterwoths, 1992, p. 318.

³ La Constitución fue promulgada el 3 de noviembre de 1946 y entró en vigor el 3 de mayo de 1947. Sustituyó a la Constitución Meiji de 1889. En sus puntos esenciales reconoció la soberanía popular expresada mediante sufragio universal y la división de poderes: creó la figu-

Dentro de los sindicatos, destacaron los formados por los servidores públicos que se vieron favorecidos por la protección en la libertad sindical, colocándose a la vanguardia del movimiento al obtener gran poder de negociación. Esta situación fue valorada por el gobierno como peligrosa y, en consecuencia, en 1948, con la Ley de las Relaciones de Trabajo en Corporaciones Públicas, prohibió las acciones de negociación colectiva y las huelgas para estos trabajadores. A partir de entonces, se diferenciaron las relaciones laborales entre el sector privado y el público, distinción que se mantiene hoy en día.

III. MARCO JURÍDICO LABORAL

1. *Constitución*

La carta magna de 1947, en sus artículos 27 y 28, contiene los principios fundamentales del derecho del trabajo japonés:⁴

- a) Derecho y la obligación de trabajar.
- b) Prohibición del trabajo infantil.
- c) Derecho de asociación, a organizarse, negociar y actuar colectivamente.

2. *Legislación laboral*

El derecho laboral japonés se establece con arreglo al marco constitucional mediante leyes, órdenes (dictadas por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social y la Comisión de Relaciones Laborales respectiva),⁵ conve-

ra del emperador como símbolo del Estado y de la unidad nacional, sin capacidad de gobierno, aunque con la posibilidad de sancionar las decisiones del Poder Ejecutivo (gabinete: primer ministro y los ministros de Estado que determine la ley) y el Poder Legislativo (Dieta).

⁴ “Artículo 27. Toda persona tendrá el derecho y la obligación de trabajar. Las normas sobre retribución, horario laboral, descansos y otras condiciones serán fijadas por la ley. Los niños no podrán ser objeto de explotación laboral.

Artículo 28. Se garantiza el derecho de los trabajadores a asociarse, a negociar y actuar de manera colectiva”.

⁵ Hasta el 6 de enero de 2001 esta función la desempeñaba el Ministerio del Trabajo.

nios y normas de trabajo al interior de la empresa. Las principales leyes laborales son:⁶

- a) Ley sobre Normas Laborales (1947). Regula las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene en la empresa.
- b) Ley sobre Sindicatos (1949). Reglamenta la sindicación y la negociación colectiva.
- c) Ley de Regulación de las Relaciones de Trabajo (1946). Contiene disposiciones administrativas y medios de solución de conflictos.

Las tres leyes aplican a los trabajadores del sector privado, en tanto que para el sector público sólo rige la Ley sobre Normas Laborales, porque los conflictos colectivos y de solución de controversias se regulan por disposiciones especiales de acuerdo con categorías.

IV. DERECHO INDIVIDUAL

La Ley sobre Normas Laborales⁷ regula, principalmente, el contrato de trabajo, salarios, jornadas, descansos, vacaciones, trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad, compensación por accidentes y capacitación del trabajo especializado, entre otros. Consta de 130 artículos. Además, existe una serie de leyes en apoyo a ésta.⁸

1. *Sujetos*

La ley no establece una distinción tajante entre trabajador y patrón; se ubican en condiciones de igualdad. En este sentido, los sujetos de la relación de trabajo son definidos de la siguiente forma:

⁶ Fueron producto de las reformas promovidas por la ocupación estadounidense.

⁷ Es la Ley 49 del 7 de abril de 1947 y fue modificada por última vez el 30 de septiembre de 1998.

⁸ Ley sobre Seguridad e Higiene, Ley sobre Salarios Mínimos, Ley sobre Labor Marítima, Ley sobre la Atención a Obreras, Ley sobre la Labor de Servidores Públicos Nacionales y Ley sobre la Labor de Servidores Públicos Locales.

- a) Trabajador: “Empleado en una empresa o lugar de negocios y que reciba un salario, sin importar la clase de trabajo que realice”⁹ (artículo 9o.).
- b) Empleador: “Dueño o el encargado de una empresa o aquella que actúe en representación de los mismos en lo concerniente a los asuntos de los trabajadores”¹⁰ (artículo 10).

2. *Contrato de trabajo y estabilidad en el empleo*

La ley regula tres tipos de contratos: *a)* por tiempo indefinido; *b)* por tiempo determinado, y *c)* a prueba.

Los contratos por tiempo indefinido son los contratos por excelencia. Los de tiempo determinado no deben durar más de un año, salvo que se trate de una tarea especial, en cuyo caso se permite hasta por tres años (por ejemplo, trabajadores altamente especializados o con gran experiencia tanto para el desarrollo de nuevos productos como para cubrir las necesidades temporales de la empresa). En los contratos a prueba la ley no limita el periodo y tampoco prohíbe su renovación, no obstante, garantiza la protección contra el despido; después de los 14 primeros días de dicho periodo, el empleador está obligado a dar el aviso respectivo con 30 días de anticipación.¹¹

A partir de la desocupación de Japón por parte de las fuerzas aliadas y hasta hace una década, la materia laboral estaba enmarcada en una actitud hacia el trabajo en común y una relación casi de carácter matrimonial entre la empresa y sus trabajadores.¹² Gran parte tiene que ver con la añeja tradición japonesa del trabajo en equipo y, otra, porque la producción en masa ocupó rápidamente un lugar preponderante en las empresas de la posguerra, de ahí el trato de igualdad entre los sujetos de la relación de trabajo al determinar las condiciones laborales.

⁹ No comprende ni se define al “trabajador de confianza”, aunque sí es posible su identificación en la parte colectiva.

¹⁰ No aparece la figura del “patrón sustituto”.

¹¹ Artículo 20 en relación con el 21 de la Ley sobre Normas Laborales.

¹² *Cfr.* Margadant, Guillermo F., *El derecho japonés actual*, México, Fondo de Cultura Económica, 1993; “El milagro Japonés”, *Capacidad y desarrollo*, Montevideo, núm. 1; Embajada de Japón en México, *Japón. Sociedad*, visible en: www.mx.emb-japan.go.jp/sp/japon/info-sociedad-economia-empleo-prevsoc.htm; página oficial de Japón: web-japon.org.

La norma era que al ingresar en una empresa se hacía casi de por vida; el trabajo estaba garantizado hasta la edad de retiro, entre los 55 y 60 años. Se contrataba a las personas de recién egreso de la universidad o de alguna escuela, sin un perfil especializado, aunque con la habilidad básica esencial. Lo característico del sistema educativo es la formación de recursos humanos calificados para un país que carece de medios naturales.

Los jóvenes recibían desde el comienzo un sólido y polifacético entrenamiento mediante la rotación entre los diferentes puestos y departamentos de trabajo. La fuerza de Japón radica en el “grupo” (los recursos humanos). Tradicionalmente han sido buenos para trabajar en comunidad. Como tal, se estimula permanentemente; el que es bueno para una cosa se destina a eso, pero en conjunto a terminar algo. Se establecía un grado de solidaridad entre empleador y trabajador, un compromiso permanente, como una cuestión de honor del individuo frente a la sociedad y frente a sí mismo; tal era el ambiente de trabajo, que a la fecha la gente siempre habla de ello, desde el “salariman” (trabajador) hasta los directores y propietarios de empresas.¹³

Aunque esta práctica subsiste en un 70% en las medianas y grandes empresas, desde hace una década la tradición ha estado cambiando; porque no resulta conveniente a las necesidades e intereses tanto de algunos empleadores como de trabajadores.

Por el lado de los empleadores, en ciertos casos, cada vez más, requieren trabajadores especialmente calificados, en otros, las pequeñas y medianas empresas, por razones económicas, ya no garantizan el empleo con carácter vitalicio. De esta forma, los contratos encubiertos son cada vez más frecuentes, ello a causa de que la Ley sobre Normas Laborales, la Ley sobre Estabilización del Empleo, así como la Ley sobre Seguridad y Salud en las Industrias, resultan ambiguas; principalmente la primera, que si bien permite el contrato por tiempo determinado, no abunda en su regulación, y de este vacío legal se han aprovechado determinados empleadores para eludir las disposiciones legales que protegen el despido.

En efecto, en la actualidad los contratos y empleos se están diversificando. Cada vez se celebran más contratos por tiempo determinado y a tiempo

¹³ El sentimiento de participación ha sido el factor significativo en las buenas relaciones entre los distintos niveles de las empresas.

parcial. El fenómeno de la terciarización y relaciones atípicas se ha hecho presente en Japón. También ha afectado la organización de las empresas al concentrarse en *holdings* y se han intensificado las actividades de las compañías de fondos de inversiones en donde se pierde el carácter de empleador en perjuicio de los trabajadores.¹⁴

El Tribunal Supremo dictaminó que “una empresa únicamente puede ser considerada empleador cuando dicha entidad esté en posición de poder determinar realmente las condiciones de trabajo esenciales de sus trabajadores, mediante intervención directa”. Este supuesto no acontece en los casos señalados, porque están indirectamente involucrados a la hora de influir o decidir las condiciones laborales de sus empresas accionistas; por ende, las personas contratadas no son consideradas trabajadores, con la consecuente desprotección laboral y de seguridad social.¹⁵

Por lo que hace a los trabajadores, se está marcando una tendencia por parte de determinados jóvenes a no interesarse en estar de manera permanente en una empresa (influenciados por el modelo estadounidense), aunque esto no sea bien visto en general.

3. *Condiciones de trabajo*

La ley define como condiciones de trabajo, “las que deben resolver las necesidades de los trabajadores para poder vivir dignamente”. Los estándares fijados son los mínimos, por consiguiente no pueden reducirse, so pena de su nulidad;¹⁶ pero sí mejorarse en los contratos de trabajo o en los convenios colectivos. Estas condiciones son determinadas por el trabajador y el empleador sobre bases iguales¹⁷ (artículo 2o.).

¹⁴ ITUC-CSI, *Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales*, 2007.

¹⁵ ITUC-CSI, *Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales*, 2008.

¹⁶ El artículo 13 establece: “Un contrato de trabajo que no prevea las condiciones mínimas de los estándares laborales consagrados en la ley será nulo en la parte omisa y ésta se regirá por la ley”.

¹⁷ Desde el punto de vista jurídico, la ley ubica al empleador y al trabajador en condiciones de igualdad, conservando algunas reminiscencias del Código Civil, hecho palpable en las controversias individuales que se ventilaban bajo esa materia.

A. *Salario*

La ley precisa como salario: “Toda remuneración, asignaciones,¹⁸ primas y cualquier otro pago al trabajador por parte del empleador como remuneración por el trabajo, sin importar el nombre por el cual tal pago puede ser llamado”¹⁹ (artículo 11).

Conforme a la tradición laboral japonesa, el nivel salarial depende del número de años laborados (antigüedad), el nivel de formación²⁰ y la edad del trabajador (quienes ingresan en un determinado año forman un “grupo”, dentro del cual se establece, al final de la carrera laboral, una diferenciación entre los triunfadores y los estancados).²¹

En este marco, el elemento de la antigüedad ha constituido el freno para que el trabajador cambie de empresa. Dada la relevancia del factor antigüedad, si a una empresa le interesa un determinado trabajador, tiene que compensar la desventaja de la antigüedad mediante concesiones financieras especiales, aunque ello no impide exponerse a la crítica moral y a la cultura japonesa que —entre uno de sus aspectos— se basa en el concepto de “vergüenza”.

En el aspecto de formación, que también es tomado en cuenta para el nivel salarial, el pueblo japonés se caracteriza por instruirse y cultivarse.

B. *Jornada de trabajo*

La ley estipula que la jornada de trabajo no podrá exceder de 40 horas por semana ni de 8 horas al día, sin contar los periodos de descanso (artículo 32). Asimismo, se autoriza la distribución para tener un descanso adicional por la tarde en la semana y para ampliar la jornada sólo en casos de emergencia y de manera temporal (artículos 32-2 y 33).

¹⁸ Por ejemplo la vivienda, prevista en los párrafos 3 y 4 del artículo 89 de la Ley de Normas Laborales.

¹⁹ La ley prevé los pagos de emergencia (antes de la fecha normal de pago acordada), para casos de parto, accidente o enfermedad.

²⁰ En las empresas japonesas la preparación de sus trabajadores ha sido parte fundamental del éxito de su negocio; “es una necesidad competitiva”.

²¹ Todo trabajador tiene garantizado un salario mínimo (para ciertas actividades y regiones determinadas), que es determinado por una Comisión (artículo 28).

Se permite el tiempo extraordinario, aunque la ley no establece reglas que limiten la cantidad de horas extras por día o semana.²² Para este tipo de trabajo, la norma prevé un incremento no inferior al 25% y no superior al 50% sobre el salario normal por hora de trabajo o jornada (artículo 36).

Respecto del trabajo nocturno, la ley sólo prevé el pago (no inferior al 25% sobre el salario normal por hora de trabajo), pero no su duración (artículo 37-4).

Se facultan jornadas flexibles de trabajo previamente convenidas con el sindicato.

C. *Descansos*

La ley prevé un descanso de 45 minutos si la jornada de trabajo es de más 6 horas y de 1 hora si es de 8 horas (artículo 34). Asimismo, un descanso de por lo menos un día por una semana de trabajo, de preferencia el domingo (no por cuestiones religiosas, sino por la convivencia familiar), salvo que sea escalonado por necesidades de la empresa (artículo 35).

En el supuesto de laborarse este día, la ley aplica el mismo criterio del tiempo extraordinario.

D. *Vacaciones*

La ley establece como mínimo 10 días hábiles de vacaciones por año, que pueden ser consecutivos o fraccionados y gozados en los siguientes términos: a partir de más de 6 meses de trabajo ininterrumpido se tiene derecho a los diez días anuales, con pago de salario completo si se laboró el 80% y salario medio cuando se labore un porcentaje menor. Después de un año y medio de servicios, se aumenta un día más por año hasta llegar a 20 días.

A causa de la tradición del trabajo grupal y de su compromiso (deber) con la sociedad, sobre todo en los periodos de alto crecimiento económico, fue difícil para el trabajador japonés sustraerse de una carga laboral excesiva. Sin embargo, nunca implicó problema alguno laborar tiempo extraordi-

²² Excepto para los trabajos subterráneos: dos horas por día.

nario o renunciar a sus vacaciones, situación que se convirtió en una práctica común.

La idiosincrasia japonesa permite entender su capacidad de trabajo y la ética que lo anima. Japón es un pueblo extremadamente trabajador (empleados y empleadores). Es perseverante y tiene fervor en el esfuerzo nacional. Fomentar la productividad es una manera de practicar la virtud. Cada persona al entrar en una empresa está consciente de poseer en ella una participación social y moral muy profunda.²³ La constante observación y comparación mutua los obliga a laborar más allá de lo legal, en una mejora constante (*kaizen*).

En razón de lo anterior, durante mucho tiempo los trabajadores, sobre todo los de edad, han laborado por iniciativa propia tiempo extraordinario y renunciado a la mitad de los 20 días de descanso a que tienen derecho anualmente. Muchos de ellos se han resistido a cambiar su modo de vida, de tal suerte que en los últimos años se ha recurrido a convencerlos de no laborar y descansar.

A partir de 2006 se ha realizado una serie de iniciativas legales para obligar a las empresas a planear las vacaciones de sus trabajadores al inicio del año fiscal y, en cierta forma, obligarlos a disfrutarlas, así como conciliar la vida laboral y la personal. Con tales medias se pretende, por un lado, incentivar el gasto en ocio y estimular la economía y, por otro, facilitar la vida familiar para ayudar a detener la caída en las tasas de natalidad.²⁴

Además, en la actualidad, la crisis que afecta a Japón desde hace algunos años ha traído aparejada la reducción de producción y jornadas laborales más cortas, hecho que ha sido considerado por algunas empresas como una oportunidad para irse deshaciendo de los trabajadores antiguos.

Como puede apreciarse, las cosas están cambiando en Japón, en dos sentidos: respecto del trabajador en edad y, también, en la mentalidad de los jó-

²³ La unidad de la fuerza laboral se vio reforzada por el sistema educativo fundado en disciplinas básicas en donde la importancia de participar con entusiasmo en proyectos de grupo es esencial.

²⁴ Keidanren, la mayor federación empresarial en Japón en 2009, promovió un programa para reducir un día a la semana la jornada a efecto de disfrutarlo con la familia. Dieciocho grandes compañías, entre ellas Canon, se unieron a la propuesta de “irse rápido a casa” y fomentar la natalidad.

venes, quienes prefieren disfrutar; no entienden por qué hay que sacrificarse tanto.

4. *Terminación y rescisión de la relación laboral*

La terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador o del trabajador se rige por el artículo 627 del Código Civil, en virtud del cual ambos tienen libertad para finalizarlo previa notificación.

La rescisión del contrato (despido) debe avisarse, como mínimo, con 30 días de antelación a que el despido se haga efectivo (artículo 20 de la Ley sobre Normas Laborales). En caso contrario, se pagará a razón de salario medio lo correspondiente a los días que ese plazo se haya visto reducido.

Algunos precedentes jurídicos han establecido, además, la norma de que el despido debe basarse en una causa razonable. Sin ésta, todo despido se considera como un abuso del derecho de despedir y, por lo tanto, nulo y sin efecto.

Asimismo, se consideran como nulos y sin efecto los despidos basados en los siguientes motivos o durante los periodos siguientes, por:²⁵

- a) Razones de matrimonio, embarazo o nacimiento (artículo 11, párrafo 3, de la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre los Hombres y las Mujeres en el Empleo).
- b) La solicitud de un permiso para el cuidado de los niños (artículo 7o. de la Ley sobre el Bienestar de los Trabajadores que Cuidan de los Niños o de otros Miembros Familiares).
- c) Realización de actividades sindicales garantizadas por el artículo 28 de la Constitución (artículo 7o. de la Ley Sindical).
- d) Razones de género del trabajador (artículo 8o., párrafo 1, de la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre los Hombres y las Mujeres en el Empleo).
- e) Si se realiza el despido durante un plazo de 30 días a contar desde la ausencia de un empleado motivada por una enfermedad relacionada con el trabajo (artículo 19 de la Ley sobre Normas Laborales).

²⁵ OIT, *Perfiles nacionales del derecho del trabajo*, www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ijpdial/info/national/jp.htm.

- f) Si se despide durante un plazo de 30 días a contar desde la fecha de licencia por maternidad del empleado (artículo 19 de la Ley sobre Normas Laborales).

En caso de despido improcedente, el órgano jurisdiccional ordena la continuidad del contrato de trabajo y el empleado es readmitido. A su vez, el empleado puede también reclamar daños y perjuicios.

Algunas excepciones del preaviso de despido son:

- a) Cuando se haya considerado que no es posible la continuidad de la empresa por razones de catástrofe natural u otros motivos inevitables equivalentes, o
- b) Cuando el despido se deba a razones atribuibles al trabajador. A petición de éste, el empleador enviará sin demora un certificado que indique las razones del despido (artículo 22 de la Ley sobre Normas Laborales).

También se permite el despido por razones de empresa si satisface todos y cada uno de los requisitos establecidos por el reglamento procesal:²⁶

- a) La reducción de personal se base en las necesidades empresariales.
- b) Se tomen todas las medidas posibles para que la elección de los empleados se haga sobre una base razonable y objetiva.
- c) El empleador consulte de buena fe con los sindicatos o trabajadores.

Las interpretaciones de las leyes laborales, así como la solución de los conflictos individuales, estaban a cargo de tribunales ordinarios, regidos por el Código Civil.²⁷

En marzo de 2006 se crearon los denominados tribunales industriales, de integración tripartita, para resolver asuntos laborales.²⁸

²⁶ *Idem.*

²⁷ Los mecanismos de solución de los conflictos laborales se regían por el Código de Enjuiciamiento Civil.

²⁸ ITUC-CSI, *Informe 2007*, cit.

V. DERECHO COLECTIVO

La Ley Sindical²⁹ establece las bases para la formación de los sindicatos, su vida, la negociación colectiva y su concreción en convenios colectivos de trabajo. Asimismo, aborda la Comisión de Relaciones Laborales, que tiene gran importancia en estos asuntos. La ley consta de 33 artículos.

En el artículo 1o. señala como propósito:

- a) Elevar el nivel de los trabajadores para promover que ellos se encuentren en posiciones iguales con sus empleadores en sus negociaciones contractuales.
- b) Proteger el ejercicio del trabajador a organizarse y asociarse autónomamente en uniones de trabajadores, para llevar a cabo acciones colectivas, incluyendo la designación de representantes.
- c) Para cambiar o negociar los términos y condiciones de trabajo y para fomentar la práctica y realización de la negociación colectiva que resulten en acuerdos laborales que rijan las relaciones entre empleadores y trabajadores.

1. *Sindicato*

La Ley Sindical define al sindicato como “aquellas organizaciones o federaciones voluntariamente formadas y compuestas principalmente de trabajadores con el propósito de mantener y mejorar las condiciones de trabajo y aumentar el estatus económico de los trabajadores” (artículo 2o.).

La ley no permite la afiliación sindical a trabajadores en puestos de supervisión:³⁰

- a) Que tengan facultades para contratar, remover, promover o transferir trabajadores.
- b) Que tengan acceso a información confidencial relacionada con planes y políticas de trabajo del empleador, que siendo sus deberes y obliga-

²⁹ Se trata de la Ley 174, del 1o. de junio de 1949. La modificación última data del 12 de noviembre de 1993.

³⁰ Tampoco los trabajadores temporales y a tiempo parcial pueden estar sindicalizados.

ciones, entren en conflicto con sus obligaciones y lealtades como miembros de una unión de trabajo.

- c) Personas que representen los intereses del patrón.
- d) Cuando su objeto sea limitado a trabajadores de ayuda mutua y o de beneficencia.
- e) Cuando su principal interés sea mantener o continuar movimientos sociales y políticos.³¹

Como requisitos de constitución del sindicato, aparte del nombre y domicilio, la ley exige los estatutos, en donde deben figurar, entre otras cosas, *a)* el derecho de los miembros a participar en todos los asuntos; *b)* la prohibición para descalificar por motivos de raza, religión, género, condición social u origen familiar; *c)* celebración de asambleas; *d)* rendir informe financiero; *e)* establecer que la huelga no se pondrá en marcha sino por voto directo y secreto; *f)* autonomía, respecto del empleador; *g)* perseguir una finalidad económica, no fines ideológicos ni políticos, y *h)* determinar un procedimiento de democracia interna para garantizar un correcto funcionamiento, en donde la capacidad de decisión no descansa en un núcleo de poder ni fomenta la discriminación.

El registro sindical se obtiene mediante la “certificación” que realiza la Comisión de Relaciones Laborales. Este organismo está integrado tripartitamente: por representantes de los trabajadores, empleadores y del público en general. Existe a nivel de prefecturas: local y central.³² Los representantes en las jefaturas locales son designados a propuesta de las asociaciones de empleadores y los sindicatos. Los de la Comisión Central, por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social.

Las causas de disolución del sindicato, de acuerdo con el artículo 10, son:

- 1) Por emergencia o por cualquiera de las causas de disolución provistas en la constitución del sindicato.

³¹ Se justifica dentro del contexto laboral, pero entra en conflicto con la realidad, que ha involucrado a muchos de los sindicatos del mundo, que se han convertido en fuerzas reales de poder.

³² Japón está dividido en prefecturas, cuya composición se basa en gran medida en la representación proporcional de los distritos de éstas.

- 2) Resolución por disolución ante la junta general del sindicato por una mayoría de tres cuartos o más de los miembros del sindicato o las organizaciones afiliadas.

En la práctica predominan los sindicatos de empresa (más del 90%), aunque también es posible encontrar de industria y sindicatos nacionales de industria. Las actividades sindicales se realizan en el tiempo libre.

2. *Contrato colectivo*

La segunda norma jurídica más importante es el contrato colectivo. Conforme a la ley, debe redactarse por escrito y puede tener diferentes plazos de vigencia; pero no debe sobrepasar los tres años (artículo 15). En este orden, los contratos colectivos se clasifican en:

- a) *Por tiempo indefinido*. Cuando no prevé un plazo para su terminación. En este caso, cualquiera de las partes, previo aviso a la otra, puede darlo por terminado.
- b) *Por tiempo definido*. Prevé un término definido e incluye una disposición para el efecto de que el contrato continúe después de la expiración del plazo sin especificar un límite de tiempo para la continuación; por ende, deberá ser tratado de la misma manera después de la expiración del plazo respectivo.

Alcance del contrato colectivo

Los contratos colectivos aplican, en primer lugar, a los trabajadores miembros del sindicato. Tienen un efecto normativo que incide en las normas y los contratos de trabajo; por ello, cualquier disposición en contrario en el contrato individual del trabajo es nula (artículo 92).

Debido a que los contratos colectivos tienden a ser muy breves, muchos acuerdos se hacen de manera verbal; además, existen normas de trabajo al interior de cada empresa que son convenidas bilateralmente y acordes con

el contrato colectivo³³ (artículos 89, 90-1 y 90-2 de la Ley sobre Normas Laborales).

La ley obliga a que los contratos colectivos de trabajo contengan disposiciones relativas a la solución de controversias o ajustes en las relaciones laborales, en forma bilateral y de buena fe (artículos 2o. y 4o. de la Ley de Relaciones Laborales).

Cuando las tres cuartas partes o más de los trabajadores del mismo tipo, contratados en una fábrica o lugar de trabajo, se encuentren bajo la aplicación de un contrato colectivo de trabajo, el mismo aplica al resto de los trabajadores.

En cuanto a los salarios, éstos son revisados cada año, tradicionalmente en primavera, en la denominada “ofensiva de primavera”.

También el derecho colectivo está enmarcado hacia el trabajo común, en una “solidaridad” entre las partes, sindicato-empresa. La estabilidad en el empleo, el aumento salarial por antigüedad y la hegemonía del sindicato son los tres rasgos principales del ámbito laboral japonés.

La tendencia al predominio de los sindicatos de empresa se justifica en el hecho de defender la posición de su compañía dentro de la rama general. Resalta el sentimiento de grupo dentro de cada empresa, el himno, las actividades sociales de fin de semana, matrimonios entre los trabajadores, cemeneterios, etcétera. Por estas razones y apegados a su tradición, hay una dedicación seria al trabajo, con amor al detalle, supeditando la vida privada a las necesidades del trabajo.

La negociación colectiva y la estructura empresarial tienen un carácter *sui generis*. La característica más destacada es el compromiso entre el pasado y el presente, entre la innovación en el sector tecnológico y la tradición en el estilo de dirección empresarial, con resultados excelentes en el desarrollo económico y el progreso social.³⁴

En este marco, la meta primordial de los trabajadores, líderes sindicales, directores y empleadores ha sido la productividad. Todas las diferencias se discuten y resuelven bajo esa premisa. Se partió de una visión realista; sien-

³³ Todo empleador con más de 10 trabajadores a su servicio está obligado a establecer normas de trabajo.

³⁴ OIT, *Boletín 18*, Centro OIT de Turín, 1987.

do Japón un país pequeño, tenían que seguir juntos y de común acuerdo a fin de no quedarse a la zaga, esto es, se identificaban en la unidad de propósitos.

Al darse cuenta de que la era de la energía barata terminaba, se reorganizaron hacia productos de alta tecnología y bajo consumo. La productividad fue el resultado de la mutua lealtad, el compromiso común, la identificación de los individuos con el éxito de las empresas y la buena relación entre el trabajador y los mandos superiores.³⁵

En razón de ello, la interacción entre lo tradicional y lo moderno se manifiesta más en la conducción de la empresa. La negociación entre ésta y el sindicato siempre se realiza bajo un constante diálogo que involucra la evolución de la empresa (sin implicar la pérdida de la autonomía sindical); por ello, la no aceptación de aspectos laborales por parte de la gerencia o del empleador no es un concepto defendido con fanatismo, ni la no oposición a mejoras tecnológicas.

En efecto, la norma ha sido la práctica de la “consulta permanente” con el sindicato (*consenso*) y el sistema de circulación de información y la documentación en un sistema organizado (*ringi*):

- a) Antes de hacer algo nuevo dentro de una organización se sientan y preparan las bases con el objeto de reducir las resistencias naturales al cambio.³⁶
- b) Obtener la aprobación de una decisión a través de la circulación vertical y horizontal de los documentos que contienen toda la información necesaria entre todas las partes interesadas en su implantación.³⁷

³⁵ Adquirieron gran importancia los círculos de calidad, introducidos por expertos estadounidenses para incorporar métodos cuantitativos de análisis, se convirtieron en un ritual y poderoso medio de integración social en la empresa y el medio para penetrar en el mercado de exportación a través de centrar la producción en la calidad y en la reducción de costos.

³⁶ La práctica del consenso (*nemawashi*) proviene de las técnicas de agricultura; uno o dos días antes de trasplantar un árbol de grandes dimensiones, se rotura la tierra a su alrededor y se recorta una parte de las viejas raíces con objeto de permitir el crecimiento de otras nuevas. Traducido esto a la empresa, significa preparar el camino para evitar repulsas.

³⁷ El *ringi* tiene su origen en el feudalismo. La responsabilidad de formular la política general recaía en el nivel medio superior de la estructura de poder, para permitir que los líderes pudieran desempeñar otras funciones, entre las cuales se destacaba la de simbolizar la unidad e identidad del país.

Ambas medidas implican: mantener informados a todos; fomentar la participación y reducir las resistencias; mayor proclividad hacia la toma de decisiones para la inversión en proyectos de mediano plazo; preocupación por la eficiencia y la productividad; adaptabilidad a la incertidumbre, y avance hacia la mejor sistemática de productos y procesos que descansa en la receptividad y la innovación tecnológica.³⁸

De esta forma, los japoneses adquirieron una gran habilidad para resolver el conflicto cultural entre la tradición y las transgresiones innovadoras de la modernización; el compromiso entre el pasado y el presente y la interacción entre lo tradicional y lo moderno.

Sin embargo, en la actualidad, ante el incremento de los contratos por tiempo determinado, parciales y subcontratos, el sindicato va perdiendo fuerza y no puede hacer nada por este tipo de personas, al no adquirir el carácter de trabajadores, de suerte que la tasa de sindicalización ha disminuido.³⁹

Respecto de la revisión salarial, en la práctica, los sindicatos presentan sus “pliegos de ofrecimientos”⁴⁰ bajo la coordinación de la Federación de Sindicatos (*Rengo*). Los empleadores responden de acuerdo con las directrices de la Federación de Asociaciones de Empleadores (*Nikkeirei*).⁴¹ Tan pronto cuando las principales empresas llegan a un acuerdo se establece un modelo para las pequeñas y medianas, en donde además se toman en cuenta las circunstancias de éstas, pues al sindicato no le interesa perjudicar su fuente de trabajo.

VI. CONFLICTOS COLECTIVOS

En Japón, los conflictos colectivos, sus procedimientos y restricciones o prohibiciones están normados en la Ley de Regulación de las Relaciones Laborales. La Ley contiene 43 artículos y disposiciones complementarias.⁴²

³⁸ Cfr. Domingo Motta, Raúl, *El “milagro japonés”: la interdependencia compleja y la reconversión de la política Samurai*, Asociación para la Cooperación Internacional, 1989.

³⁹ Instituto de Trabajo de Japón, *La situación laboral en Japón*, 2000.

⁴⁰ Con los pliegos de ofrecimientos o resultados, el sindicato promete un incremento en la productividad y, de esta forma, obliga a la empresa a ofrecer un porcentaje de aumento salarial. La mecánica es logar error 0, calidad total y justo a tiempo.

⁴¹ En la Ley Sindical no está prevista la organización de los empleadores; no obstante, existen en la práctica y su Federación es la portavoz oficial ante la OIT.

⁴² Se adoptó el 27 de septiembre de 1946 y su última modificación data del 7 de noviembre de 2004.

De acuerdo con el artículo 1o., tiene como propósito:

- a) Promover el ajuste equitativo de las relaciones de trabajo.
- b) Prevenir y resolver los conflictos laborales.
- c) Contribuir al mantenimiento de la paz industrial y el progreso económico.

Define el conflicto laboral como el “desacuerdo sobre las reivindicaciones relativas a las relaciones laborales que surgen entre las partes en esas relaciones que da lugar a la realización de actos de protesta o el peligro de tales acontecimientos (artículo 6o.).

La ley reconoce como actos de protesta: la huelga, el tortuguismo, los candados u otros actos que obstaculicen el curso normal de trabajo⁴³ (artículo 7o.).

1. *Huelga*

La Constitución garantiza el derecho de los trabajadores a asociarse, negociar y actuar de manera colectiva. Sin embargo, respecto de la huelga existen limitaciones constitucionales y legales para su posible ejercicio.

A. Limitaciones constitucionales

La huelga está supeditada a que no se afecte el bienestar general, el derecho a la vida, a la libertad y a la búsqueda de la felicidad. A ello se refieren los artículos 13 y 25:

Artículo 13. Toda persona tendrá el respeto que merece como tal. El derecho a la vida, a la libertad y a la búsqueda de la felicidad que serán, en la medida en que no se opongan al bienestar general, la consideración suprema de la legislación y demás asuntos de gobierno.

Artículo 25. Todas las personas tendrán derecho a vivir en unas condiciones dignas de salud e instrucción. En todos los órdenes de la vida, el

⁴³ Ordenar a todos los trabajadores que tomen un día de vacaciones el mismo día o colocar carteles en las instalaciones de la empresa. El acto de bloquear los accesos para cortar el tráfico constituye también una forma legal de acción, siempre que se desarrolle de manera pacífica.

Estado pondrá todo su empeño en promover y difundir el bienestar social y la seguridad, así como la sanidad pública.

Es precisamente el bienestar general la principal limitante de la huelga que se ha reflejado en la legislación secundaria.

B. *Limitaciones legales*

Servicios esenciales. El legislador japonés impuso la obligación de avisar con 10 días de anticipación en las empresas que se dedican a proporcionar los llamados “servicios esenciales” necesarios para mantener el bienestar público: transportación, telecomunicaciones, suministro de agua, gas o electricidad, salud pública, tratamiento médico y servicios postales.⁴⁴

De acuerdo con la ley, el primer ministro puede, adicionalmente a las actividades señaladas, designar como trabajos de bienestar público cualquier actividad, que en caso de detenerse afecte seriamente a la economía nacional o ponga en serio peligro la vida diaria del público en general (artículos 35-2 de la Ley Sindical y 8-2 de la Ley de Regulación de las Relaciones Laborales).

Como requisitos procedimentales, la ley establece:

- a) Votación previa. “Ninguna acción de huelga se iniciará sin la decisión hecha por voto secreto de la mayoría votante o directamente por una mayoría de delegados votante, elegidos por voto secreto de los miembros” (artículos 5o. y 2.8 de la Ley Sindical).
- b) Obligación de notificar a la Comisión de Relaciones Laborales.

En los servicios esenciales, las partes en conflicto deben notificar además de la Comisión de Relaciones Laborales al Ministerio del Trabajo o al gobernador que corresponda (artículo 37).

En su oportunidad, la Suprema Corte decidió que la huelga debía limitarse a la negativa del trabajo. Sin embargo, la obstrucción del manejo de las propiedades del empleador no es permisible.⁴⁵

⁴⁴ A partir de 2007 se aplica a los servicios postales tras su privatización.

⁴⁵ Resolución de la Suprema Corte del 28 de mayo de 1958 (*Keishu*, 12 de agosto de 1964, *Caso: Uboro Tankō*).

2. *Solución de los conflictos*

Los conflictos laborales pueden resolverse a petición de una o ambas partes mediante la conciliación, la mediación o el arbitraje. Se inicia con la notificación de las partes en conflicto a la Comisión de Relaciones Laborales (artículo 9o.). Las etapas son independientes, o sea, una no sucede a otra, sino que a petición de las partes o de sólo una de ellas, o por interés gubernamental, puede accederse directamente a una de las tres.

A. *Conciliación*

Una vez que la Comisión de Relaciones Laborales es notificada, designa a uno o varios conciliadores.⁴⁶ El procedimiento no presenta aspectos especiales, pues es obligación de los conciliadores ponerse en contacto con las partes, atender sus puntos de vista y asistirlos en la búsqueda de una solución al conflicto. En caso de no ser posible un arreglo, el conciliador se retira e informa de los hechos del caso a la Comisión de Relaciones Laborales (artículo 14).

B. *Mediación*

La labor de mediación se realiza por conducto de un comité dependiente de la Comisión de Relaciones Laborales, integrado por igual cantidad de representantes de los trabajadores, del empleador y del interés público (artículos 19 y 20). El Comité tiene facultades para elaborar una propuesta de solución y hacerla pública, para que con ayuda de la prensa sea aceptada. La propuesta de solución debe presentarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud de la mediación (artículo 26).

C. *Arbitraje*

Este procedimiento está a cargo de la Comisión de Relaciones Laborales e interviene como árbitro a petición de ambas partes, de una sola de ellas o

⁴⁶ El artículo 10 de la Ley señala que en cada Comisión de Relaciones Laborales existirá un panel de conciliadores.

a iniciativa propia. Designa un comité formado por tres miembros que representen al bienestar público, los cuales escuchan a las partes en conflicto. La solución se realiza por escrito y se señala la fecha a partir de la cual causa efectos (artículo 33). Esta resolución o laudo tiene los mismos efectos de un contrato colectivo de trabajo (artículo 34). Puede impugnarse ante la Comisión Central de Relaciones Laborales dentro de los 15 días siguientes y, en caso de no prosperar, ante un tribunal civil se solicita la nulidad, dentro de los 30 días siguientes a la notificación por parte de la Comisión.

Debe señalarse que la ley otorga facultades al primer ministro para intervenir en los conflictos laborales, sin necesidad de ser requerido, cuando se trate de actos de disputa que afecten a trabajos de bienestar público, trabajos de naturaleza especial, o bien de conflictos a gran escala, que se reflejen en daños a la economía nacional o en la vida diaria de los nacionales (artículo 35-2).

En términos estrictamente jurídicos, se aprecia la preocupación e intervención estatal para solucionar o nulificar las acciones colectivas, al considerar el bienestar público y el progreso económico. Sin embargo, en razón del ambiente y ética de trabajo en el sector privado y, además, porque existe la obligación legal de prever en los contratos colectivos órganos para regular el ajuste de las controversias y de las relaciones laborales a fin de resolverse voluntariamente, de buena fe, la huelga no fue objeto de ejercicio en el espacio real.⁴⁷

VII. HUELGA PROHIBIDA

Dos leyes en especial regulan la prohibición de la huelga, en los siguientes casos:

- a) Trabajadores públicos. Como en casi todos los países del mundo, en Japón las relaciones laborales entre el gobierno y sus empleados tienen

⁴⁷ Fueron conocidas a nivel internacional las huelgas simbólicas, medida generalmente aplicable cuando se quería celebrar un contrato colectivo o solicitar un aumento salarial. Los trabajadores seguían laborando, pero con cintas especiales alrededor de la cabeza para indicar que estaban en huelga; pero si dejaban de trabajar perjudicaban a la fuente de trabajo. Al tomar en consideración la importancia del elemento “vergüenza” en la cultura japonesa, el empleador hacía lo posible para llegar a un acuerdo.

una regulación especial. Están regidas por Ley Nacional de Servicio Público y la Ley Local del Servicio Público, en donde, específicamente, la huelga está prohibida.⁴⁸

Los trabajadores del sector público tienen el derecho a organizarse, salvo la policía, bomberos, instituciones penales, agencias de seguridad marítima y fuerzas de auto-defensa. Al plantearse, en su momento, la inconstitucionalidad de esta disposición, la Corte resolvió que tal derecho puede restringirse porque ellos son “siervos” de la comunidad y, por ende, la huelga está prohibida por la naturaleza de sus funciones.⁴⁹

- b) Electricidad y minería. La Ley para Controlar los Métodos y Actos de Conflictos en la Industria Eléctrica y Minas de Carbón restringen la actividad huelguística en esas áreas.⁵⁰

La ley prohíbe la huelga en la industria eléctrica en atención al bienestar público, y en la minera, al ponerse en peligro la vida humana y los recursos naturales.

La prohibición de la huelga en el sector público ha sido causa de impugnación internacional. Durante años, el gobierno japonés ha ignorado las recomendaciones del Comité Sindical de la OIT para enmendar la legislación a fin de suprimir las restricciones en la materia.⁵¹

VIII. CONCLUSIONES

El sistema de empleo japonés desempeñó un papel central en el crecimiento económico del país. Dicho sistema ayudó a construir una sociedad estable y vigorosa; se basó en cuatro pilares: *a)* empleo de por vida; *b)* salarios de acuerdo con la antigüedad, nivel de formación y edad; *c)* un sindicalismo de corte empresarial, y *d)* una conciencia de la comunidad dentro de las compañías, basada en relaciones recíprocas y toma de decisiones por consenso.

⁴⁸ Ambas leyes datan de 1948.

⁴⁹ Resolución de la Suprema Corte del 8 de abril de 1953 (7 *Keishu* 775).

⁵⁰ Del 7 de agosto de 1953.

⁵¹ ITUC-CSI, *Informe...*, cit., 2008.

La entrada de la economía japonesa en la era de la globalización ha propiciado algunas reformas administrativas, además de una extensa política de desregulación en varios sectores económicos. Asimismo, por el lado empresarial, también se están realizando cambios para incrementar su competitividad mediante la eliminación de ciertas prácticas como el empleo de por vida y el sistema de salarios para los trabajadores en edad.

Ante este panorama, uno puede preguntarse: ¿qué pasa con el compromiso pasado-presente?, ¿está destinado a extinguirse? Las cosas no cambian en Japón de la misma manera que en otras culturas; un paradigma no sustituye necesariamente al anterior o deja atrás modelos tradicionales, más bien se agregan alternativas. En efecto, Japón pudo equilibrar las fuerzas básicas de la tensión interna de toda cultura: el juego entre la tradición y la modernidad. Por un lado, su cultura abierta y flexible le ha dado una gran sensibilidad para reaccionar a los estímulos del exterior. Por otro lado, es capaz de cerrarse a la agresión exterior y conservarse por sus propios medios; de esta forma, ha incorporado conocimientos, técnicas, arte, etcétera, de otros, pero también ha mantenido el proceso de resolución de su identidad cultural y su estructura social.

En apego a su tradición y a la sorprendente capacidad de inclusión de ese pueblo, puede esperarse la no desaparición del compromiso pasado-presente.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Constitución de Japón (versión en inglés), disponible en: www.shugiin.go.jp/itdb_nsf/html/index_e_kenpou.htm.

DOMINGO MOTTA, Raúl, *El “milagro japonés”: la interdependencia compleja y la reconversión de la política samurai*, Asociación para la Cooperación Internacional, 1989.

EMBAJADA DE JAPÓN EN MÉXICO, *Japón. Sociedad*, visible en: www.mx.emb-japan.go.jp/sp/japon/info-sociedad-economia-empleo-prevsoc.htm.

HIROSHI, Oda, *Japanese Law*, Londres, Butterwoths, 1992.

INSTITUTO DE TRABAJO DE JAPÓN, *La situación laboral en Japón*, 2000.

ITUC-CSI, *Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales*, 2007.

———, *Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales*, 2008.

MARGADANT, Guillermo F., *El derecho japonés actual*, México, Fondo de Cultura Económica, 1993.

OIT, *Boletín 18*, Centro OIT de Turín, 1987.

———, *Ley de Regulación de las Relaciones Laborales*, disponible en: [http:// natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?](http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?)

———, *Ley de Sindicatos*, disponible en: [http:// natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?](http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?)

———, *Perfiles nacionales del derecho del trabajo*, disponible en: www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm.

———, *Ley de Normas Laborales* (versión en inglés), disponible en: [http:// natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?](http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?)

TAKANASHI, Akira, *Japanese Employment Relations*, Tokio, 1999, vol. 4, disponible en: www.jil.go.jp/epublic/series.htm. 